OPTIONS

la cgt INGÉS CADRES TECHS UFICT mines-énergie

SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°637 MAI 2018

CAMPAGNE
Liberté d'epxression

PLAN MOYEN TERME (PMT)
Chronique d'une catastrophe annoncée

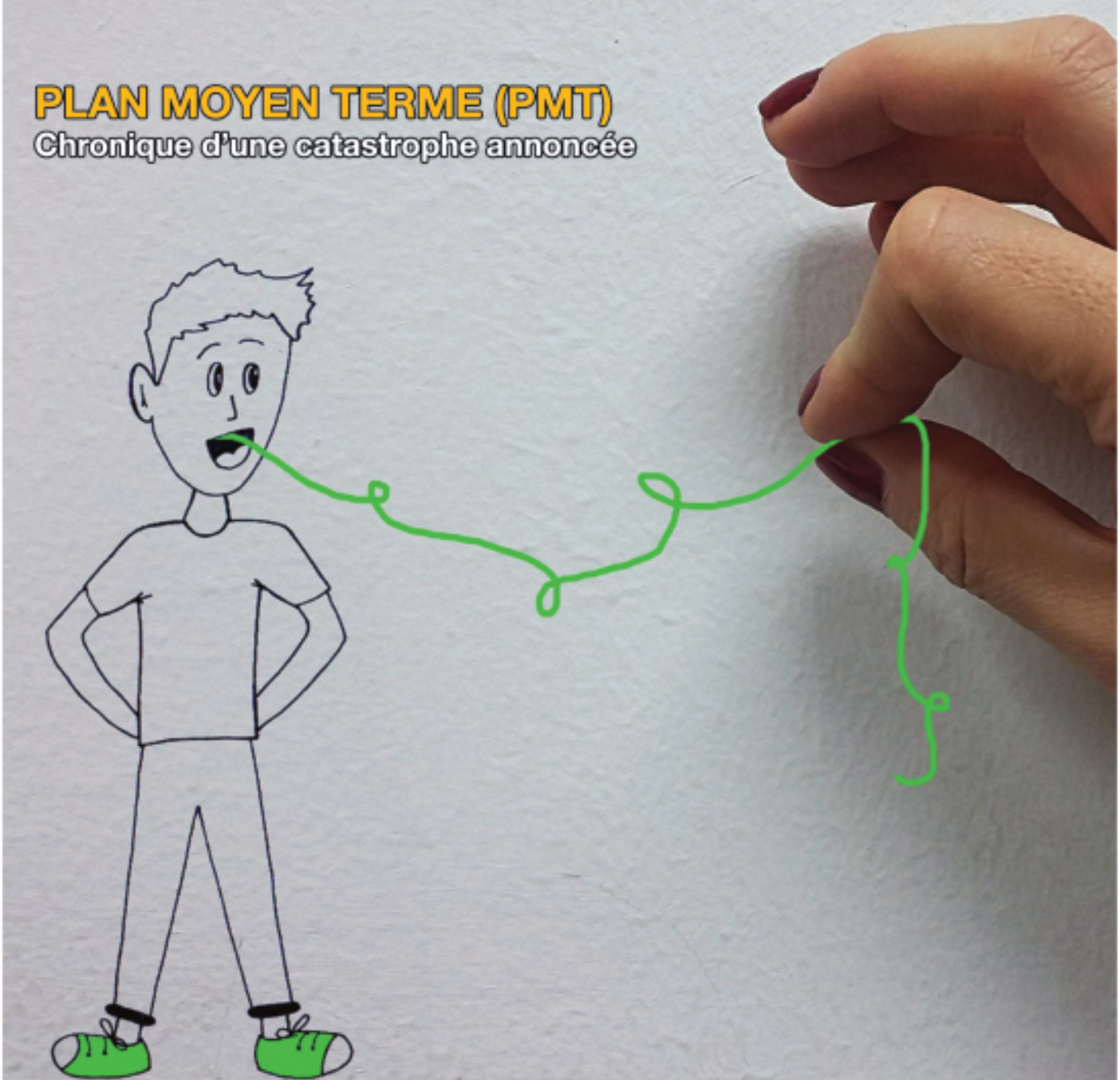

photo DR

SOMMAIRE

OPTIONS N°637 / MAI 2018

3 6ÈME CONGRÈS
Syndicat Energie 33

4 CAMPAGNE
Liberté d'expression

5 REGARDS CROISÉS
Un nouveau DSC pour Engie

6 CONGRÈS UFICT
Participation active des syndiqués

7 LES DOSSIERS D'OPTIONS
Les plans à moyens terme (PMT)

13 MON OEIL EN RÉGION
Des olympiades pour le collectif jeunes

14 ENQUÊTE
Harcèlement sexuel en entreprise

16 PROGRAMME JOURNÉES D'ÉTÉ
Se poser pour réfléchir

Ont participé à ce numéro
Bruno Bosquillon, Eric Buttazzoni, Marie-Agnès Combesque, Marc Faraut, Philippe Godineau, Valérie Goncalves, Virginie Gonzalès, Pascal Lacroix, Phillippe Lepage, Laurence Pelta, Sophie Peyrègne, Jean-Paul Rignac, Marc Wojtowicz.

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.energict-cgt.fr

Rédacteur en chef : Jean-Paul Rignac
Conception graphique : Juliette Amariat
Maquettiste : Corinne Colombie

Dépôt légal : 2ème trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

Photogravure et impression :
SIEP
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

ÉDITORIAL

« Libérer la parole ! »

Photo N. Durepaire

A la question : « Quelles images fortes gardez-vous du mouvement de mai 68 ? », Georges Séguy répondait : « Une volonté de changement des mentalités dans la société, qui s'est traduite, dans un premier temps, par l'explosion de la parole : nous avons vu des personnes n'ayant jamais osé exprimer un avis publiquement trouver des ressources d'éloquence pour participer à la discussion sur les sujets les plus divers. Tout le monde avait envie de parler, de s'exprimer, de critiquer, de proposer... Cela a bousculé bien des habitudes ».

Ce qui était vrai en mai 1968, n'est–il pas toujours d'actualité 50 ans plus tard ?

Redonner la parole aux maitrises et aux cadres pour qu'ils s'expriment sur l'organisation du travail, sur les stratégies des entreprises, c'est le sens de la campagne sur la liberté d'expression que lance l'Ufict.

Libérer la parole pour dénoncer aussi les violences faites aux femmes constitue une étape essentielle pour les salariés qui ont répondu au questionnaire du syndicat CGT de Lyon.

Prendre en compte la parole des usagers, des salariés, des syndicats, des élus... tous rassemblés au sein d'un pôle public de l'énergie, comme le propose la CGT, n'est-ce pas le meilleur rempart aux Plans Moyen Terme (PMT) des entreprises asservis aux marchés financiers ?

Deux évènements sont à retenir dans vos agendas. Comme chaque année nos journées d'été les 28 et 29 août à Courcelles et notre congrès de l'Ufict Mines Energie à Gréoux les Bains du 25 au 29 mars 2019. A l'heure où les personnels maîtrise et cadre sont devenus majoritaires au sein des principales entreprises de l'énergie, ce congrès sera un enjeu majeur pour toute la CGT.

Sans nul doute des temps forts de prises de parole libre et d'écoute pour décider des orientations de l'Ufict pour les années à venir !

Marc Lagarrigue
Membre du Bureau Exécutif de l'Ufict - CGT mines énergie

SYNDICAT ÉNERGIES 33

Durant trois jours une soixantaine de délégués studieux ont étudié et commenté les différents rapports et construit les axes revendicatifs des trois prochaines années.

Du 26 au 28 mars, dans le centre CCAS d'Arès, les congressistes ont fait le bilan des trois années précédentes et ont analysé la vie syndicale.
Un temps a aussi été consacré à l'International, un sujet fondamental et indispensable pour comprendre notre monde, et développé dans chaque rapport introductif des Commissions Exécutives (CE) mensuelles du syndicat.
Quatre ateliers débats sur : activités sociales, CGT et IRP, CGT salariés et syndiqués, CGT et Nation, ont permis de construire les axes revendicatifs des trois prochaines années.
Après une première synthèse à chaud, toutes les notes seront présentées dans un rapport qui sera diffusé lors d'une soirée fraternelle à tous les syndiqué-e-s du territoire : Comment animer nos activités sociales locales avec les moyens bénévoles dans l'avenir ? Combien de mandats pour quels organismes après les élections de 2019 ? Quelle est la réalité du salariat dans les IEG girondines et comment organiser l'activité des sections syndicales ? Comment contribuer à la continuité et au renforcement de l'indépendance énergétique du pays en soutenant un service public avec les moyens financiers et humains nécessaires sans injonction des actionnaires ?

Un pari ambitieux pour l'avenir

Bilans, buts, perspectives…

Des constats et une prise de conscience du renforcement nécessaire de l'activité Ufict, au travers d'une communication ciblée et adaptée, à décliner sur le territoire avec une présence terrain plus systématique et des invitations à débattre pour les ICTAM sur nos propositions… et ceci est bien un défi et une dynamique à relever car depuis la manifestation du 22 mars et ses suites, de nouvelles propositions de service public voient le jour.
Une prise de conscience qu'un autre possible émerge chez les salarié-e-s , parce que leurs conditions de travail se dégradent et que leurs efforts ne sont plus rémunérés à leur juste valeur.
Les statuts du syndicat Energies 33 ont été débattus et modifiés en dernière journée, pour renforcer la démocratie syndicale et faciliter des actions en justice si nécessaire. La participation des permanent-e-s à l'interpro est renforcée : dans l'Union Départementale (CE et Comité Départemental Ugict) et au Comité régional, car sans activité interprofessionnelle, moins d'efficacité.
La Commission Exécutive girondine a, depuis, validé la mise en place de cinq commissions : Vie syndicale, Garanties collectives, Activités revendicatives, Politique financière et Communication. Composées de jeunes militant.e.s, appuyées par des plus expérimenté.e.s, elles viseront à renforcer la syndicalisation par le biais d'actions locales revendicatives constructives spécifiques, et surtout rassembleuses sur le territoire.
La réorganisation du syndicat et son animation sont un pari ambitieux pour l'avenir, pour sa crédibilité et celle de toute la FNME CGT et de son Ufict. ■

LANCEMENT DE LA CAMPAGNE LIBERTÉ D'EXPRESSION

Dans un contexte où la parole semble de plus en plus décomplexée et libérée à l'extérieur de l'entreprise, l'Ufict veut restaurer la liberté d'expression au sein de l'entreprise.

La branche professionnelle délaisse de plus en plus les augmentations générales pour permettre aux entreprises de développer des politiques de rémunérations variables, véritables outils de management individualisé. Aussi, au quotidien et lors de l'entretien annuel, est-il difficile de conserver son sens critique dans l'entreprise et son droit d'expression, surtout quand votre supérieur hiérarchique a en main 20 à 30 % de votre rémunération… sous forme variable ! La liberté d'expression, attaquée à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise, doit donc retrouver toutes ses lettres de noblesse.

Une organisation du travail non partagée

Plusieurs études mettent en lumière la désaffection grandissante des salariés vis-à-vis de la prise de responsabilités. Quand 75 % des cadres disent ne pas être associé.e.s aux décisions stratégiques de l'entreprise, ou que 55 % expriment que régulièrement les choix ou pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle, il y a bien là matière à ouvrir le chantier de la citoyenneté et de la libre expression dans l'entreprise.

L'instabilité des organisations du travail et le manque de visibilité sur leurs évolutions, liées à la non association des cadres aux choix stratégiques des entreprises, expliquent la difficulté des cadres à jouer pleinement leur rôle contributif pour construire des perspectives avec une meilleure lisibilité pour chacun.e sur son avenir professionnel.

Un droit de refus et d'alternative à conquérir

59 % des cadres souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Pour l'Ufict-CGT, il s'agit là de renforcer le rôle des salariés et de restaurer le rôle contributif de l'encadrement, de façon à lui permettre d'agir sur l'éthique de l'entreprise et sur les objectifs à moyen et long terme. Limitée aujourd'hui à un devoir de loyauté envers le diktat de la finance, la responsabilité professionnelle doit être réhabilitée et adossée à l'intérêt général, avec un véritable droit de refus et d'alerte, et un droit spécifique à exercer son esprit critique et à proposer des alternatives pour faire primer l'éthique professionnelle.

> Restaurer la légitimité d'une libre prise de parole

Pour l'Ufict-CGT, il faut renforcer les droits des salariés pour intervenir sur les choix de gestion quotidiens de la communauté de travail et de l'entreprise. L'Ufict lance donc une campagne sur la liberté d'expression par voie d'affiches, et une publication trimestrielle, afin d'aider les populations ICT à restaurer la légitimité de leur libre prise de parole dans l'entreprise.■

UN NOUVEAU DSC POUR ENGIE

Portrait d'un homme engagé

Ludovic Beaupère

Parcours professionnel et militant de Ludovic Beaupère

2002 : Contrat Emploi Solidarité à EDF-GDF.
2003 : Nouveau contrat, cette fois en alternance.
2004 : Embauche au statut.
2005 : Première carte à la CGT.
2007 : Elu délégué du personnel suppléant.
2009 : Elu représentant CHSCT.
2011 : Désigné dans une Commission secondaire.
2012 : Correspondant SLV à mi-temps.
2013 : Premier mandat permanent. Devient Délégué Syndical. Est élu suppléant en Comité d'Entreprise et Comité Central d'Entreprise.
2015 : Entre au CN de l'Ufict Mines Energie
2018 : Devient Délégué Syndical Central Engie SA.

« *Il est efficace. Il a su remonter une équipe avec son compère Philippe Padeiro et au bout du compte, aux élections professionnelles de 2016, la CGT a gagné 3,5 %, passant à 15,5 % des voix* ». Eric Buttazzoni, coordinateur des syndicats CGT d'Engie Groupe, en homme pragmatique, juge sur les résultats.
Ludovic Beaupère, nouveau Délégué Syndical Central d'Engie (DSC) ne s'attendait pas à prendre cette responsabilité. « *J'ai un peu traîné les pieds. J'avais déjà une activité dense sur un secteur, Commerce, où il y a fort à faire et puis, cette proposition m'a fichu un peu la trouille ; je n'étais pas préparé psychologiquement* » reconnaît-il.

Un changement dans l'échelle militante

En acceptant, après réflexion, de devenir DSC, Ludovic change d'échelle militante. Jusqu'au 1er janvier 2018, date de sa prise de responsabilité, il n'a exercé que des mandats locaux, mais sur un secteur, Commerce, de taille nationale. Or, un DSC exerce un mandat certainement plus politique et en tout cas d'envergure « entreprise », ce qui implique de changer d'interlocuteurs tant au sein de l'entreprise : du RH d'unité aux responsables d'Engie ; que du côté syndical : de l'adhérent du syndicat aux responsables de la Fédération Mines-Energie. Ce changement d'échelle militante demande du recul et un accompagnement, assuré pour quelques mois par l'ancien DSC, mais également grâce aux discussions et réunions mensuelles avec les DSC des autres entreprises de la branche, dans un cadre fédéral. Ces rencontres fournissent une vision plus large de l'activité syndicale, des négociations en cours ou à venir, des arguments et des situations vécues. « *Une fois par mois, j'ai l'équivalent d'une formation sur le tas et je gagne en proximité avec les militants fédéraux* ». Gagner en assurance, en maîtrise des dossiers, se faire reconnaître par la direction d'Engie, représenter la CGT au sein de l'entreprise, toute tâche qui crée du stress et de la pression et demande une bonne dose de travail et de réflexion sur soi.

Un mandat plus politique et d'envergure « entreprise »

Bref, être DSC représente une tâche lourde d'autant que Ludovic ne peut lâcher ses autres mandats dans l'immédiat. Il accompagne toujours les salariés qui lui en font la demande, il reste sur le terrain autant que possible, communique, met en lien, anime la délégation CGT d'Engie SA, répartit le travail militant et s'attelle à trouver celles et ceux qui demain reprendront le flambeau. Repérer, sensibiliser, convaincre. Des qualités qui font de lui un militant essentiel pour la CGT. ■

PARTICIPATION ACTIVE DES SYNDIQUÉS

Pour gagner la participation la plus large possible des syndiqués à notre vie syndicale, aux décisions, aux orientations et à leur mise en œuvre, quels obstacles rencontrons-nous ? Quelles pistes devons-nous explorer ?

Notre 6ème congrès Ufict, se tiendra du 26 au 28 mars 2019 à Gréoux les Bains dans les Alpes de Haute Provence. Ce sera l'occasion d'aborder et approfondir ces questions, de définir ensemble les orientations de la prochaine Direction de notre organisation.

Pour préparer ce congrès, l'Ufict fait le choix d'ouvrir des débats autour de ces questions, dès le mois de juin et en régions, afin de gagner la participation la plus large possible des syndiqués.

Pour ouvrir la réflexion à tous, une adresse des secrétaires généraux de l'Ufict ainsi qu'une fiche méthodologique sont envoyés aux animateurs régionaux, pour qu'ils organisent des rencontres et invitent les syndiqués.

Les pistes de réflexions mises en débat

Tout d'abord, donnons-nous le temps de constater le chemin parcouru depuis nos derniers congrès, du Cap d'Agde en 2015, de Caen en 2011, d'Avignon en 2007.

Mais, au-delà des obstacles rencontrés : délégation de pouvoir, transformations des entreprises, éloignement des IRP, perte de confiance dans les grandes organisations collectives..., poursuivons notre débat collectif pour desserrer les autres freins au déploiement et à la participation des syndiqués.

Ne devons-nous pas revisiter notre organisation, son adaptation à celle mouvante de nos entreprises, son efficacité ? Nous interroger également sur notre fonctionnement depuis le syndiqué, la section syndicale, le syndicat jusqu'au bureau exécutif Ufict ?

Tout en rappelant nos objectifs, ce congrès doit-être l'occasion de débattre de notre mode de direction, sur sa capacité à atteindre ces objectifs. Il s'agit de nous interroger sur l'usage, l'utilité et le fonctionnement des instances, depuis l'animation Ufict dans les coordinations régionales, jusqu'au bureau exécutif, en passant par le conseil national et les branches TAM et ICC.

N'est-ce pas à partir de l'expression la plus directe des attentes des syndiqués que nous réussirons à améliorer notre efficacité ?

Syndiqués acteurs, auteurs ou relais, que nous disent-ils de notre organisation, s'y retrouvent-ils ? Y trouvent-ils toute la ressource nécessaire pour construire avec les salariés de leurs entreprises les conditions de la transformation du travail, vers plus d'émancipation, plus de justice, plus d'éthique, plus de respect ?

Quelles évolutions de notre organisation spécifique et de son fonctionnement pourraient permettre le redéploiement de structures dédiées au déploiement de la CGT auprès des cadres, technicien.nes et agents de maitrise ?

La perte de syndicats, la fusion des syndicats Ufict avec les syndicats généralistes ou l'isolement de syndiqués affiliés à l'Ufict entraînent bien souvent une dilution de l'activité spécifique dans l'activité générale. En plus d'être en difficulté pour présenter des candidats dans les 3ème et 2ème collèges, cette dilution nous éloigne de notre capacité à répondre aux besoins de nos catégories, pas moins revendicatives d'une transformation du travail.

Métaphore agraire : « Pour préparer efficacement ce prochain congrès, avec les syndiqués, nourrissons-nous donc de notre désir de récolte en semant efficacement un syndicalisme qui s'enracine sur les lieux de travail ».■

LES PLANS À MOYEN TERME (PMT)

Les plans à moyen terme (PMT) sont la traduction de la stratégie des entreprises pour les prochaines années. En s'emparant du PMT et de ses révisions annuelles, les syndicats peuvent en faire un outil fondamental d'analyse de l'entreprise, de suivi des orientations, les comparer aux engagements pris, présenter un état précis des perspectives et formuler des alternatives crédibles. Le « PMT » reste la projection d'une intention, pas ce qui va se passer… mais de ce qui pourrait arriver si les salariés s'en désintéressent.

PMT D'EDF

SOUS CONTRAINTE FINANCIÈRE ET POLITIQUE

Le PMT d'EDF pour les années 2018-2021 s'inscrit dans la stratégie Cap 2030 (énergie décarbonée, rentabilité…) dans un cadre financier de plus en plus contraint !

Face à la chute des prix de marché de l'électricité, EDF accélère la diminution de ses dépenses (effectifs, masse salariale, investissements), et vend tout ce qui n'est pas prioritaire et qui peut (encore) se monnayer (RTE, immeubles, sociétés jugées non stratégiques…) pour augmenter ses rentrées de cash. De fait, les investissements sont réduits à l'essentiel, étalés au maximum, et les contraintes financières sont l'unique boussole de l'entreprise, reléguant au second plan les besoins moyen et long terme de l'entreprise et de ses salariés, tout comme ceux du pays.
Il faut en effet que rapidement, tous ces investissements soient rentabilisés, sans trop augmenter la dette du groupe (cash-flow positif visé en 2018 mais repoussé en 2019)... pour satisfaire les marchés financiers et les agences de notation qui, si elles venaient à dégrader la note financière d'EDF, augmenteraient les taux de crédit auxquels l'entreprise finance sa dette... d'autant qu'au niveau mondial les taux d'intérêts pourraient remonter dans le futur.
Seule exception à cette règle, les investissements dans les énergies renouvelables, dont la caractéristique est une rentabilité beaucoup plus court terme, et qui donnent la possibilité, une fois la construction terminée, de les revendre pour partie avec une belle plus-value à la clé.

Plus de risques que d'opportunités

De nombreux risques entourent la production future d'électricité. D'abord du fait des travaux liés à la prolongation des centrales nucléaires (grand carénage), qui induisent des arrêts de tranches plus longs et donc une production électrique en retrait. Mais s'y ajoutent la reprise récente d'AREVA NP (re-devenu Framatome), l'impact du surcoût des nouveaux EPR en construction en Angleterre (HPC), le risque de perdre des concessions hydrauliques (offertes par le gouvernement français aux appétits de la finance)... Et à ces risques en production s'ajoutent ceux à Commerce, du fait des pertes de clients qui diminuent les rentrées d'argent dans les caisses de l'entreprise, tout particulièrement les usagers bénéficiant du tarif régulé (dont le prix est fixe), et dont les départs pourraient s'accélérer après la reprise de Direct Energie par Total.

Les contraintes financières sont l'unique boussole de l'entreprise

De plus, dans les années à venir, l'entreprise va aussi lancer un plan solaire, développer l'éolien on-shore (sur terre) et off-shore (en mer), sans oublier un plan stockage d'électricité… autant d'investissements et de projets à risques gérés par l'entreprise, mais auxquels viennent se rajouter d'autres risques qui eux dépendent des mesures que prendra le gouvernement.
Enfin, un certain nombre d'autres risques sont totalement hors maitrise d'EDF et du gouvernement français, comme les prix de marché de l'électricité. Quels seront-ils demain ? Permettront-ils enfin de financer la construction de nouveaux moyens de production d'électricité, ou faudra-t-il, comme dans les énergies renouvelables, passer par des subventions pour qu'ils voient le jour. EDF a déjà annoncé que, comme en Angleterre, elle ne se lancerait pas dans la construction d'une centrale nucléaire sans avoir l'assurance d'un prix plancher pour son électricité… C'est une conséquence directe de la libéralisation des marchés, qui ne donne aucune vision sur l'avenir, ce qui va rapidement poser problème en phase de reprise et/ou d'augmentation de la consommation électrique au travers

des transferts d'usages vers des énergies décarbonées comme le transport électrique.
Car aujourd'hui la régulation du marché de l'électricité est scindée en trois : l'Europe, l'Etat français et la Commission de régulation de l'énergie (CRE), sans vraiment qu'il y ait de véritable pilote dans l'avion…

Un secteur hors de contrôle du fait de la libéralisation !

Si EDF est moins exposé au marché (2/3 de ses ventes) que ses concurrents en France, elle le doit essentiellement aux particuliers encore aux tarifs réglementés de vente de l'électricité ainsi qu'à sa filiale Enedis, mais aussi au renouvelable subventionné, qui est une façon de se prémunir des variations de ce marché, et dont EDF use (et abuse ?) tout comme ses concurrents.
En résumé difficile de tracer la route d'un PMT dans un contexte aussi incertain et qui reste en grande partie hors du contrôle du Groupe, et avec un gouvernement qui en rajoute, avec en particulier la fermeture anticipée de la centrale de Fessenheim, des réserves financières à augmenter pour le démantèlement des centrales nucléaires... et bientôt plus grand-chose à vendre pour boucler les fins d'années… Pourtant l'actionnaire continue d'exiger des dividendes (1.3 Md € pour 2017 (payés en actions)), soit plus d'une vingtaine de Md € en 10 ans qui auraient été bien mieux employés à désendetter l'entreprise !
Conséquences : les baisses d'effectifs annoncées dans ce PMT sont supérieures à celles annoncées l'année dernière, alors que l'activité est en croissance (plus de maintenance, de nouveaux projets et de concurrence….) : tout cela contribue à une dégradation des conditions de travail pour les salariés, ce qui est d'autant plus inacceptable que cela risque d'amplifier la perte de clients et de revenus pour EDF.
Les administrateurs salariés parrainés par la CGT au conseil d'administration d'EDF ont de fait voté contre le PMT en exprimant leur crainte d'un désinvestissement des agents par rapport à leur travail, ce qui ne serait pas sans risque pour la sûreté aussi bien hydraulique que nucléaire.
Tous ces éléments pèsent fortement sur le climat social de l'entreprise comme nous avons pu le constater au travers du baromètre annuel My EDF évoqué dans le précédent Options d'avril.■

Les baisses d'effectifs annoncées dans ce PMT sont supérieures à celles annoncées l'année dernière

© photothèque EDF Vincent Bailais

Siège social du Groupe EDF, Wagram, Paris
Façade du siège social EDF, avenue de Wagram

Quelques exemples de risques qui pèsent sur le PMT EDF

L'ARENH (Accès Régulé à l'Electricité Nucléaire Historique), qui représente jusqu'à 100 TWh d'électricité produite par EDF, dans ses centrales nucléaires, et qu'elle doit brader à ses concurrents (42 €/MWh), pour que ceux-ci puissent concurrencer EDF sur la fourniture d'électricité. Quelles seront les règles pour le futur ? Mystère !
Le nouveau nucléaire, c'est à dire le remplacement en France des centrales actuelles par de nouvelles, va-t-il être engagé dans la Programmation Pluriannuelle de l'Energie, alors que celle-ci se place sous la contrainte d'une diminution du nucléaire à 50% dans le mix électrique ? (la PPE déterminera quelle sera la France de l'Energie pour les 5 à 10 ans à venir). Y aura-t-il un prix plancher du CO_2 qui avantagera une électricité sans CO_2 ?

PMT ENEDIS

CHRONIQUE D'UNE CATASTROPHE ANNONCÉE

Avec la fin de la politique industrielle menée depuis 2010, ce PMT s'oriente vers la rentabilité financière et le court terme : un mauvais cap pour Enedis et l'avenir des concessions.

En 2008, l'externalisation à outrance des activités, allant jusqu'à des tentatives de sous-traitance de l'astreinte dépannages, avait amené au conflit social de 2009. Depuis 2010, un projet industriel ambitieux a été conduit pour rétablir la confiance avec les collectivités locales et revenir à un niveau de qualité de service acceptable. A la clé : haut niveau d'investissement, hausse des effectifs permettant le renouvellement des compétences, effort pour les achats de matériel...

Rentabilité financière et court terme reprennent le dessus

Déjà sensible en 2016, un véritable infléchissement de la politique industrielle menée depuis 2010 voit le jour en 2017 : les orientations 2018-2021 confirment qu'Enedis vise le court terme et la rentabilité financière pour augmenter les dividendes versés à EDF. Pour cela, l'entreprise se lance dans des économies et contraint ses unités à réaliser des gains de productivité supplémentaires de 2,5 à 3,5% par an. Les principales « variables d'ajustement » sont la masse salariale (quasi-gel du Salaire National de Base et réduction des avancements au choix), l'emploi (2 500 emplois seront supprimés en grande majorité dans les services techniques), sans oublier la baisse des moyens matériels et les implantations d'Enedis (avec l'objectif d'une réduction drastique de l'ordre de 200 sites, entrainant l'abandon progressif des territoires ruraux). Cela touche les unités techniques comme les Unités de Services Régionales (métiers tertiaires, supports et logistique) dont seulement un site sur dix sera conservé.

Ils sont de plus en plus nombreux à ressentir une perte de sens de leur travail

Les effets se font déjà sentir dans les plans stratégiques des unités régionales qui déclinent les orientations nationales : baisses d'effectifs, fermetures de sites, velléités de revoir les accords astreinte et temps de travail, matériels de moins bonne qualité...

Des orientations qui hypothèquent l'avenir

Les collectivités locales viennent de signer un nouveau cahier des charges de concession et vont maintenant s'atteler aux négociations des contrats locaux. En 2019 Enedis devra renégocier le « Tarif de distribution » qui assure l'essentiel de ses ressources. L'entreprise se place donc dans une très mauvaise posture en ne respectant pas les trajectoires validées par le régulateur. C'est pourtant un enjeu majeur pour la pérennité d'Enedis, car en constatant ces reniements, les collectivités locales pourraient en tirer les conséquences et reprendre les concessions en régie ou en Entreprise Locale de Distribution… alors que le modèle actuel de service public national reste le meilleur en terme de qualité/prix.

La CGT compte s'inviter dans ces négociations locales en proposant d'intégrer un avenant social aux contrats de concessions.

Cette initiative remporte de plus en plus l'adhésion des cadres. Ils se sont investis pour mettre en œuvre une vraie politique industrielle ambitieuse et ne se retrouvent pas aujourd'hui dans cette stratégie. Ils sont de plus en plus nombreux à ressentir une perte de sens de leur travail

Le distributeur doit être exemplaire au plan industriel comme sur le plan social, vis-à-vis des collectivités locales comme des usagers et de ses salariés.■

PMT D'ENGIE

CESSIONS, INVESTISSEMENTS SÉCURISÉS, CHASSE AUX COÛTS…

Ce plan 2015-2018 constitue un énième virage pour le Groupe, mais surtout pour ses salariés, avec de fortes incertitudes au-delà de 2018. En revanche les actionnaires se voient gratifiés, cette année, d'une augmentation de dividendes de 7,1%.

La stratégie d'Engie repose sur trois grands piliers.

Des **cessions d'activités** (15 Md€) : production d'électricité (notamment charbon), exploration-production d'hydrocarbures, négoce et transport de gaz naturel liquéfié. Cela a réduit le périmètre d'activité (le chiffre d'affaires a fondu)… mais surtout le cash généré !

Des **investissements dans les métiers d'avenir** (14 Md€) : infrastructures contractées ou régulées aux revenus prévisibles, énergies renouvelables et services énergétiques. Ces trois secteurs focalisés bas carbone sont les moteurs de croissance, en particulier dans les pays émergents.

Réduction des coûts (3,5 Md€ par an à horizon 2018) avec un plan de performance Lean.

La direction du groupe Engie annonce des résultats en hausse (Ebitda (= résultat brut) « organique » + 5%), mais en réintégrant les activités cédées, les résultats sont en baisse de 12% sur un an et 19% sur 2 ans, et sans le plan d'économie (Lean) ce serait 17% sur un an et 30% sur deux ans.

Le maître mot du Plan stratégique : les 3 D !

Décarboné : L'acquisition en 2010 d'International Power, essentiellement des actifs charbon (dont certains forts mal en point), à coups de milliards, a coûté très cher. *Aujourd'hui tout ou presque est vendu…*

Décentralisé : Fini les grosses centrales, aujourd'hui Engie propose tous les types de moyens de productions et de stockage, y compris chez les clients (appelés auto producteurs)… *mais on en est aux balbutiements !*

Cette stratégie « aval », qui cible les consommateurs, vise tout particulièrement EDF, d'où l'insistance de la direction d'Engie d'obtenir la fin des tarifs réglementés pour l'électricité.

Digitalisé, pour mettre en musique la partition entre la production, le stockage et la consommation, le numérique serait le moyen de résoudre tous les problèmes… *peut-être demain mais pas tout de suite !*

La CGT revendique depuis des années un vrai plan de développement en lien avec la transition énergétique. Mais les investissements dans les nouvelles technologies prennent beaucoup plus de temps que les cessions, qui deviennent de fait contre-productives en créant un trou d'air au lieu d'aider l'investissement ! Et pour corser le tout, l'Etat a prévu de baisser encore sa participation au capital !

Quelles perspectives ?

La direction ne devrait pas donner de visibilité avant plusieurs mois sur sa stratégie. Croissance organique ou externe (*par une grosse fusion-acquisition* ?), participation dans Suez… Ces questions restent sans réponse.

Les économies de coûts et de dettes ne sont pas encore visibles et les nouvelles activités (EnR, réseaux de froid, hydro, infrastructures (élec et gaz)…) prendront du temps avant de compenser le recul des activités traditionnelles.

Pour la CGT, il faut arrêter l'équation : cessions + pertes de compétences + absence de développement, pour, au contraire, bâtir une nouvelle croissance des activités et des moyens de recherche. Pour cela il faut relancer le développement interne du Groupe, et construire une politique sociale du Groupe.■

PMLT CEA (PLAN MOYEN LONG TERME)

SANS GARANTIE DE L'ÉTAT

La recherche fondamentale ne dispose plus de l'assurance de pouvoir mener ses programmes sur le long terme. La recherche technologique est au bout de son schéma de croissance, car trop dépendante des financements des industriels.

Seule la partie civile du Plan à Moyen et Long Terme (PMLT) du CEA est concernée, car la partie défense (dissuasion nucléaire) est classifiée « secret défense ». Le CEA a obtenu du Comité à l'Energie Atomique, présidé par le premier Ministre, en début de mandat du précédent Administrateur Général fin 2015, qu'un PMLT sur 10 ans glissant soit présenté et discuté chaque année avec les ministères de tutelles (une fois tous les 5 ans auparavant). L'exercice était en effet devenu tellement complexe (plus d'un an de négociations avec les ministères) que ce PMLT était soumis à l'avis des représentants du personnel au Comité National (équivalent du CCE), alors que la première année du plan était déjà en cours d'exécution.

Mais ce PMLT sur dix ans glissants s'est révélé inefficace : le plan en cours (2017-2027) n'a été présenté au Comité National que fin 2017. Pire encore, il n'a jamais permis d'obtenir un quelconque engagement de l'Etat sur la subvention, en dehors du financement des investissements lourds.

Conclusion : le CEA navigue en partie à vue

Le CEA décline le plus clairement possible les projets sur lesquels il est engagé, notamment au nom de l'Etat, mais prétextant la dette, les injonctions européennes, un budget national de plus en plus contraint… l'Etat décline tout engagement de long terme sur le financement des projets pourtant structurants et déterminants pour l'avenir du nucléaire civil. Ceci est également vrai pour les énergies alternatives, les technologies de l'information et de la santé.

Pas étonnant qu'en retour le baromètre social (voir Options précédent) ne donne pas de bons indicateurs sur la visibilité et la confiance des salariés en l'avenir et ce jusqu'aux cadres dirigeants.

La subvention ne permet plus de financer les ressources scientifiques nécessaires et les élus CGT au Comité National ont été moteurs pour maintenir, depuis deux ans, la cohésion intersyndicale pour critiquer unanimement le désengagement de l'Etat et ses conséquences sur la recherche et les personnels. ■

Quelques chiffres

Budget CEA environ 2 Md € dont 55 à 60% de subvention ou de financements d'Etat (dédiés en grande partie à de gros investissements), et 45 à 40 % de recettes externes provenant pour partie des industriels.

Le PMLT 2017-2027 prévoit une baisse d'environ 10% des dépenses, une fois passé le pic d'investissements lié à deux grands projets : le Réacteur Jules Horowitz à Cadarache et l'avant-projet définitif du prototype de réacteur de IVème génération Astrid (dont les perspectives s'assombrissent par manque d'engagement de l'Etat et des industriels de la filière, y compris à l'international).

DES OLYMPIADES POUR LE COLLECTIF JEUNES

Depuis plusieurs années les quatre syndicats des Alpes Maritimes mettent en commun leurs compétences et leurs expériences pour avancer sur le renouvellement, le déploiement, la syndicalisation.

Pour la quatrième année consécutive, trois sessions de formation syndicale d'accueil (FSA) sont programmées sur deux jours chacune, et cela dès la fin de l'année pour l'année suivante. Cette organisation laisse à chacun des nouveaux entrants invités la latitude de murir sa participation, et son détachement. Cela permet aussi au Collectif Fédéral des Jeunes (CFJ) d'assurer le suivi de ces sessions car plus de 180 nouveaux arrivants y ont participé avec un taux de syndicalisation d'au moins 70%.
Les stagiaires sont invités à rester sur place le soir pour continuer d'échanger avec les animateurs et une paire de représentants du CFJ, pour rencontrer aussi le collectif jeunes CGT Alpes Maritimes qui les rejoint en fin de première journée pour passer une soirée conviviale avec eux. Le lendemain, la formation reprend ses droits alors que, parallèlement, le collectif jeunes se réunit avant un déjeuner en commun.
Cette FSA est le point de départ de la construction de revendications avec des collectifs jeunes qui s'étoffent car l'avenir de nos syndicats ce sont les jeunes !

Pourquoi des Olympiades en plus des sessions d'accueil ?

Pourtant, les syndicats du 06 trouvaient qu'il manquait un petit quelque chose à ces FSA : comme se retrouver en dehors d'une formation, du contexte professionnel... Est donc née l'idée d'organiser un week-end convivial, possible en couple comme avec enfants, en maintenant une certaine souplesse sur les dates et heures d'arrivée et de départ, autour d'une journée « Olympiades », lors de laquelle divers jeux, à l'initiative des organisateurs, seraient proposés à des équipes mixtes.

Formation syndicale d'accueil : au moins 70% de syndicalisation !

Pour ce faire, dès le mois de novembre une convention était demandée pour mi-avril (soit un mois avant le festival Energie Jeunes de Soulac) pour le prêt d'une institution CCAS : la colonie de Saint Martin Vésubie, dans l'arrière-pays niçois, et dès le mois de janvier cette invitation a été portée dans la proximité.
Bilan : une trentaine de repas le vendredi 13 avril soir et le dimanche 15 midi. Une soixantaine le samedi 14 midi et soir, et une superbe olympiade de jeux autant originaux qu'inédits, toute la journée du samedi. Le tout dans une superbe ambiance et un état d'esprit olympique avec convivialité, belles rencontres, échanges, fous rires… grâce à une équipe de cuisiniers inactifs, un DJ… tous syndiqués CGT.

Et le syndical dans tout ça ?

Le collectif jeunes s'est exprimé sur les échéances à venir dans une intervention percutante et très applaudie, intégrant le contexte social et la nécessité de faire converger les luttes. Les résultats sont aussi là, car nombre des participants étaient présents dans la manifestation interprofessionnelle du 19 avril à Nice.

Moralité : Quand des syndicats outrepassent leurs petits différents, visent les mêmes objectifs, mutualisent leurs compétences, tout devient possible. Et même si tous les militants n'y ont pas cru, pour une première édition c'est une belle réussite car les premiers retours montrent que tous les participants ont apprécié et que beaucoup en redemandent. ■

HARCÈLEMENT SEXUEL EN ENTREPRISE : UNE RÉALITÉ ET UN COMBAT

A Lyon, les 8 novembre 2017 et 8 mars 2018, sur 620 questionnaires distribués sur les violences faites aux femmes sur leur lieu de travail, 307 questionnaires ont été retournés !

Ce très bon retour des questionnaires distribués sur les quatre sites lyonnais des IEG (environ un sur deux), montre tout l'intérêt du sujet et une véritable envie de prendre la parole. Le résultat est sans appel : 20 % des femmes disent avoir été témoin ou avoir subi des situations de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et même de tentative de viol.

Première étape : Dénoncer

Prendre la parole, dénoncer ces violences par toutes et tous, constitue une étape essentielle dans le combat contre les violences faites aux femmes. Mais ce n'est plus suffisant et d'ores et déjà les salariés formulent des demandes très claires : des mesures concrètes de protection des personnes victimes de sexisme et de violences à caractère sexuel, des sanctions en rapport avec la gravité des faits commis…

Mais les Directions de nos entreprises, à l'image de la société, sont en difficulté face à ce fléau.

Tout d'abord, il faut avoir à l'esprit que les harceleurs au travail se situent à tous les niveaux des organigrammes. Si le lien de subordination conduit trop souvent certains managers à adopter des comportements inacceptables, le simple sentiment de supériorité que l'on décèle encore chez trop d'hommes, du fait de leur force physique et de l'héritage culturel, constitue également un élément à l'origine du sexisme et des violences faites aux femmes.

Au-delà de ce constat, l'état de grande détresse et d'isolement dans lequel se trouvent les victimes après avoir été agressées, f qu'elles ne portent pas plainte. De plus, les démarches pour porter ces délits devant la justice, la charge de la preuve, sont perçues comme des épreuves insurmontables, et durent parfois des années.

Ainsi, les Directions se trouvent dans une situation contradictoire : elles savent que des salarié-e-s commettent des actes pénalement répréhensibles, mais elles ne mettent pas les moyens pour les faire cesser, punir les coupables et aider leurs victimes à se relever après avoir subi ces violences.

Il faut mettre fin aux : *« Il n'y a pas de plainte !» «Il n'y a pas de preuve !» «On ne peut rien faire ! »*. L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleur.euse.s, notamment en matière de harcèlement sexuel ; il peut donc voir sa responsabilité engagée si les faits sont avérés.

Les représentants du personnel ont un rôle actif à jouer

Même bien informé.e.s de la réalité de ces délits, les représentant.e.s du personnel, militant.e.s et syndiqué.e.s confronté.e.s au désarroi des victimes peuvent se sentir démuni.e.s et eux-elles mêmes désorienté.e.s par la violence infligée et subie par des collègues directs. afin de faire face, la CGT doit former ses militant.e.s pour en faire des acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes car il nous faut aller plus loin que la simple dénonciation. Des moyens juridiques existent pour dénoncer ces pratiques, comme par exemple les expertises en CHSCT. Il faut les mettre en œuvre car ils permettent de recueillir des témoignages dans un rapport qui a une valeur juridique. Cela constitue un premier document dont la Direction devra s'emparer pour mettre en œuvre sa propre enquête et prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent. Si elle ne le fait pas, les représentants du personnel pourront faire pression de remettre ce rapport d'expertise en conférence de presse.

La CGT montre l'exemple

Déjà, en région, la CGT montre sa volonté de s'inscrire encore plus dans l'action. Ainsi, à Lyon, l'Union

Départementale CGT 69 avec son collectif « Tous des Lyonnes », propose le 12 juin 2018 une journée destinée à former les camarades conscients de la réalité des violences sexistes dans le cadre du travail : des outils leur seront fournis pour mieux accompagner les victimes et constituer des dossiers juridiques contre les harceleurs et / ou employeurs.■

Ils et elles ont écrit

« L'agresseur s'en sort toujours, il est juste déplacé et continue à évoluer, alors que la victime paie pour avoir parlé ».
« La Direction couvre les agresseurs et ne sanctionne jamais ».
« En tant que nouvelle embauchée, mon responsable d'équipe m'expliquait comment me mettre la fessée ».
« Chaque agresseur doit être puni mais comment prouver les faits pour être entendue et crue ? ».
« Inégalité de traitement pour l'accès à des postes ou en raison d'un mi-temps n'est-ce pas du sexisme ? ».

Restitution détaillée	Taux
Taux de réponses des femmes	52%
Hommes ayant subi des situations de **sexisme**, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol ou tentative de viol	0,5%
Hommes déclarant ne **jamais** avoir été **témoin** de situations de **sexisme**, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol ou tentative de viol	62%
Hommes déclarant avoir été **témoin** de situations de **sexisme,** harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol ou tentative de viol	38%
Hommes déclarant avoir été **témoin** de situations de **harcèlement sexuel**, agression sexuelle, viol ou tentative de viol	10%
Femmes déclarant ne **jamais** avoir été **témoin** et ne pas avoir subi de situations de **sexisme**, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol ou tentative de viol	39%
Femmes déclarant avoir été **témoin** ou avoir subi des situations de **sexisme**, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol ou tentative de viol	61%
Femmes déclarant avoir été **témoin** ou avoir subi des situations de **harcèlement sexuel**, agression sexuelle, viol ou tentative de viol	20%

Former les militant.e.s pour en faire des acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes

photo DR

PROGRAMME JOURNÉES D'ÉTÉ

Se poser pour réfléchir

28-29 août 2018 à Courcelle (91)

Ces Journées d'été sont un temps convivial et de réflexion avant la rentrée et le tourbillon de l'actualité. Elles s'inscrivent dans le cadre de la préparation du 6ème congrès à Gréoux les bains du 25 au 29 mars 2019. A sept mois de son ouverture, nous poursuivons sa préparation, en complément des débats en régions, sur les principaux thèmes du congrès.

Mardi 28 août

Matin : 9h30 - 12h

Jeunesse, engagement, attentes vis à vis du syndicalisme

Dans le prolongement du débat du Conseil National du 5 juin, il est proposé d'élargir et d'approfondir cette question notamment avec des jeunes étudiant.e.s et / ou salarié.e.s ayant récemment intégré nos entreprises, et, probablement un.e sociologue. Il y a déjà bien des témoignages de l'engagement citoyens des jeunes, comme les Nuits debouts ou encore le mouvement étudiant. Mais pour autant, au sein de l'entreprise, cet engagement peine à trouver son prolongement dans le syndicalisme.

Après-midi : 14h – 17h

Programmation Pluriannuelle de l'Energie : quels bouleversements pour demain ?

Notre quotidien va bouger suite aux choix de politique énergétique pour les dix prochaines années. Moins de CO_2, plus de renouvelables, plus de local, plus de numérique… moins de statuts ? Le bouquet énergétique va évoluer et forcément nos entreprises avec. De nouveaux acteurs vont apparaître (Total dans l'électricité), d'autres vont transformer leur modèle d'entreprise (EDF et Engie davantage dans le renouvelable et les services).
Comment se préparer au mieux à ces changements ?
Comment faire en sorte que les droits sociaux acquis dans le secteur de l'énergie soient étendus à tous les salarié.e.s de la filière ?

Guillaume Razongles (CEA) nous parlera des dernières avancées en matière de solaire. Laurent Smagghe (EDF Energies Nouvelles) nous expliquera quel est son quotidien de travail dans les EnR. Stéphane Galiay (Cofely) et Daniel Martiano (Dalkia) nous feront part de leur expérience dans les services et les réseaux de chaleur.

Mercredi 29 août

Matin : 9h30 - 12h

S'organiser, une nécessité pour pérenniser l'activité spécifique

Un.e cotisant.e à l'Ufict sur deux n'est pas dans un syndicat spécifique. Depuis des années, de nombreux syndicats Ufict ont fusionné dans un syndicat CGT généraliste. Résultat : à chaque fois c'est l'activité spécifique qui en pâtit sans que, pour autant, cela renforce la CGT…
Ces fusions de syndicats ne se sont heureusement pas accompagnées d'une baisse du nombre de syndiqués affiliés à l'Ufict. Pour ces syndiqués, quels seraient les liens à créer avec notre organisation pour mieux déployer toutes les initiatives Ufict ?
Compte tenu des grandes différences de concentration d'ICTAM entre les métropoles et les territoires ruraux, comment assurer une présence Ufict partout et pour tou.te.s les ICTAM ?